

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Dari keseluruhan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab 4 sebelum ini, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan konsumen di Surabaya.
2. Pembayaran dan promosi karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan konsumen di Surabaya.
3. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan konsumen di Surabaya.
4. Pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar melalui kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan konsumen di Surabaya.
5. Pembayaran dan promosi karir berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar melalui kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan konsumen di Surabaya.

## 5.2 Saran

Dari simpulan yang telah dikumpulkan diatas, peneliti memiliki beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 5.2.1 Bagi perusahaan-perusahaan di Surabaya yang memiliki karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan konsumen

Seluruh perusahaan-perusahaan di Surabaya yang memiliki karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan konsumen, sebaiknya memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Perusahaan perlu untuk memberikan beberapa pelatihan terkait untuk karyawan serta memperhatikan bagaimana perkembangan karyawan tersebut. Perusahaan juga perlu untuk memperhatikan sistem penggajian yang dilakukan sehingga karyawan merasa puas akan pekerjaannya di perusahaan. Memberikan penghargaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan, terutama apabila pekerjaannya berhasil baik sangat amat diperlukan oleh karyawan. Perusahaan perlu untuk menunjukkan karyawan mereka berkualitas dalam pekerjaannya masing-masing sehingga karyawan akan merasa akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Penghargaan dapat diberikan minimal melalui komunikasi lisan terhadap karyawannya dan memuji keberhasilan pekerjaannya, lalu sesuai dengan situasi dan kondisi apa yang dikerjakan serta hasil pekerjaannya barulah dengan adanya penghargaan secara materi sesuai dengan kebijakan karyawan.

Apabila karyawan merasa puas dengan keseluruhan yang terdapat pada perusahaan, maka karyawan akan merasa nyaman di perusahaan dan tidak akan berpikir untuk berpindah ke perusahaan lain. Selain itu bagi perusahaan juga tidak perlu menanggung kerugian yang diakibatkan karena tingginya tingkat keluar karyawan-karyawan yang terdapat pada perusahaannya.

### 5.2.2 Bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk meneliti variabel yang terdapat pada penelitian ini dengan variabel lain seperti kinerja karyawan, motivasi karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja, bahkan dengan peningkatan atau penurunan perusahaan dari faktor-faktor sumber daya manusia yang ada.
- b. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada bidang pekerjaan yang lain atau dapat difokuskan dalam suatu perusahaan maupun dalam tingkatan Negara.

### Daftar Kepustakaan

- Ghozali, Imam dan Fuad, 2005, *Structural Equation Modeling: teori, konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8. 54*, UNDIP, Semarang.
- Hartono, Prof. Dr. Jogiyanto, 2013, *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Isyanto, P., dkk., 2013, Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang, *Jurnal Manajemen*, Volume 10, Nomor 3.
- Khan, Raja Abdul Ghafoor, dkk., 2011, Impact of Training and Development on Organizational Performance, *Global Journal of Management and Business Research*, Volume 11, Issue 7.
- Masood, A., Ul-Ain, Q., 2014, Factors Affecting Employee Satisfaction of the Public and Private Sector Organization of Pakistan, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 4, No. 2.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H., 2011, *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan oleh Diana Angelica*, 10th ed., Jakarta : Salemba Empat.
- Saeed, Iqra, dkk., 2014, The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment, *Macrothink Institute International Journal of Learning and Development*, Volume 4, Nomor 2.
- Sajjad, A., Ghazanfar, H., 2013, Impact of Motivation on Employee Turnover in Telecom Sector of Pakistan, *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 5, No. 2.

- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Suprihatiningrum, H., Bodroastuti, T., 2012, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang.
- Tahir, Nileelam, 2014, The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A Case Study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan, *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, Volume 4, Nomor 4.
- Watson Wyatt Worlwide, 2008, “*Playing to Win in a Global Economy, 2007/2008 Global Strategic Rewards Report and United States Findings*”, World at Work.